

网恋三年 他只跟“女友”语音通话一次

男子冒充女性身份，诈骗被害人20余万元被提起公诉

□ 记者 季张颖 通讯员 王昊玥

男子霍某某通过假冒离异女性身份，利用社交媒体和婚恋网站结识被害人，以各种理由骗取 20 余万元。近日，上海市闵行区人民检察院以涉嫌诈骗罪、盗窃罪对被告人霍某某提起公诉。



婚恋网站上结识，对女方“一见钟情”

2020 年 4 月，曹先生通过某家婚恋网站结识了一位 30 多岁的离异女性“李女士”。在添加对方微信后，通过每日频繁的聊天，曹先生逐渐与屏幕另一端的“她”坠入爱河，确定了网恋关系。

“在网恋期间，我将我的身份证拍给‘她’看过，对方最初以验证我的忠心为由，要我转账 6800 元给‘她’，我在以‘她’出示身份证作为交换的前提下，将钱转了过去。”虽然当时曹先生发现这张身份证照片上的地址部分并不完整，怀疑自己的“网恋女友”可能并没有如实相告，但他还是被所谓的爱情冲昏了头脑，选择了相信对方。即使中途有几个月的时间“李女士”突然不再回复曹先生的任何消息，仿佛在网络上凭空蒸发，曹先生也依旧执着。他用之前留过的手机号码继续试图联系“李女士”，想要挽回这段感情。

在两人网恋的三年时间里，双方从未见过面，甚至连语音电话也只有过一次。但曹先生却没有拒绝“李女士”的种种要求。他不仅多次给出了支付宝账户登录的实时验证码，还将自己的实名信息发给了“李女士”，允许“她”将曹先生名下的银行卡绑定了自己的微信账号。“‘她’能够登录我的支付宝，有时候会自己将我的钱转走。”同时，在两人保持网恋关系期间，“李女士”一直用投资、

房贷、车贷、疫情期间生意不好等各种各样的借口向曹先生开口要钱。

网恋3年，谁料“女友”竟是男人

在掌握了曹先生银行账户的诸多操作权限后，这位“李女士”擅自使用曹先生的账号设置了工资到账直接转入支付宝的选项。某天，曹先生突然发现自己工资中的 4400 元不知何时被转入到了支付宝账户内，他顿时起了疑心。在与“李女士”交涉后，这 4400 元却仍然没有被转回，“李女士”也辩称称自己并不知道钱款的去向。最终，这笔不翼而飞的钱款成为两人关系破裂的导火索，过往积攒下来的一切怀疑与猜测渐渐浮出水面，曹先生选择赶往派出所报案。

经查，霍某某在 2020 年至 2021 年期间，以 30 多岁离异女性“李雨婷”的人设在婚恋网站上注册账号，结识陌生男性。霍某某到案后供述，在添加对方微信后，他会用伪造的身份与对方聊天，逐步赢得对方的信任与好感，从而确定“恋爱关系”，并以此为契机要求对方购买高价酒或直接向对方索要钱财。而被害人曹先生就是霍某某的目标之一。“因为我卖衣服亏钱了，想要用这个身份找他骗点钱。我找他的原因主要就是没钱了，需要钱还车贷和利息。”在使用虚构身份与被害人曹先生维持着所谓“恋爱关系”的三年时间里，被告人霍某某编造归还贷款等理由骗取被害人曹先生 20 余万元，所得钱款均用于个人花销和打麻将。

持警觉，拒绝无理要求，并核实信息的真实性。

在交往过程中，务必保护好个人信息，避免泄露给陌生人。一旦发现自己可能遭遇诈骗，应迅速收集证据并报警求助，及时止损。

只收到offer，却未签劳动合同

离职时能要求双倍工资差额吗？

□ 记者 夏天 通讯员 刘迪雅

如果劳动者入职后未另行签订劳动合同，用人单位可否以发过录用通知书为由，主张双方已签订劳动合同，不再支付未签订劳动合同的双倍工资？近日，金山区人民法院审理了一起某公司不服劳动仲裁结果案，依法确认公司向劳动者发送的录用通知书可视为双方已签订书面劳动合同，并成功组织双方调解。

入职后因出差未补签劳动合同

2023 年 2 月，上海某科技公司向求职者小齐发送录用通知书，除去公司和劳动者双方的基本信息，通知书还记载了以下内容：

“欢迎加入我公司，录用岗位：XX，试用期 3 个月；合同期 3 年；月工资：试用期 XX 元（税前），转正后 XX 元（税前）；年终绩效奖金将根据个人绩效及公司经营情况发放。报到时间 2024 年 2 月 5 日，报到地点 XXX。”

入职后，双方未另行签订劳动合同，薪资待遇正常发放，五险一金正常缴纳。

今年 3 月，小齐提出离职，并向金山区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求确认双方劳动关系并要求公司支付未签劳动合同二倍工资差额及加班工资。仲裁委认定双方具有劳动关系，且公司应支付未签劳动合同二倍工资及加班工资差额。公司对仲裁结果不服，向金山法院提起诉讼。

公司认为，双方在录用通知书中已包含劳动合同所需的必备条款，劳资双方的权利义务明确，应视为双方已签订书面劳动合同。在双方劳动关系存续期间，公司按照录用通知书中的约定以及相关法律法规履行用人单位的责任。同时，公司人事多次去往小齐所在的厂区补签劳动合同，虽因小齐在外地出差等客观原因，合同最终未能签署，但公司从未试图通过不签订劳动合同的方式规避自身应尽义务，应视录用通知书与劳动合同有同样的法律效力。

小齐认为，虽然公司在入职前曾发送录用通知书，但录用通知书更像是公司向本人发出的决定录用的意思表示。同时，从后续公司人事要求自己补签劳动合同的做法来看，二者不应视为具有同等法律效力。

法院：录用通知书可被视为劳动合同

经审理，人民法院组织双方进行调解。对仲裁结果中双方没有争议的部分，即双方在 2023 年 2 月至 2024

年 3 月期间存在劳动关系的事实，两方均予以确认。

同时，法院向小齐阐明了《劳动合同法》第十七条中劳动合同的必备条款，并将其与双方提交的录用通知书中的条款逐一对照。经对照，录用通知书中含有合同期限、工作地点、工作时间、工资等必备条款，以文字形式规范了劳资双方权利义务，且公司在合同存续期间一直按照约定发放工资奖金及绩效，按时缴纳五险一金，因此可视为双方已签订书面劳动合同，公司无需另行支付小齐未签劳动合同二倍工资，只需对先前未确认过的加班工资进行重新计算。同时，综合考虑小齐在职期间的工作表现，公司主动提出除加班工资差额外，可再额外支付小齐一笔补偿金额，两笔金额共计 25000 元。双方对调解结果表示满意，目前案件已生效。

【法官说法】>>>

实践中，用人单位会通过发放录用通知书的形式与劳动者达成用人合意，但在双方未另行签订劳动合同的情况下，已签订的录用通知书是否构成有效的劳动合同，实践中常常发生争议。一般来说，书面劳动合同不限于标准格式，只要是文字形式规范了劳资双方权利义务，符合劳动合同法第十七条中规定的劳动合同必备条款的，可以视为已签订书面劳动合同。

司法实践中，会出现录用通知书及劳动合同对于具体内容的约定不一致的情形，视为双方在劳动合同中对同一问题进行了新约定，应适用劳动合同中的具体条款。

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”这项制度的立法本意在于督促用人单位及时与劳动者签订书面劳动合同，明确双方权利义务，便于发生纠纷之时劳动者维权所用。但只要用人单位能够证明其已经尽到诚信磋商义务，主观没有过错，不负未订之责。

常见的情形有用人单位已经履行磋商义务或实际交付劳动合同，但劳动者故意拖延或无正当理由拒签、劳动者以获取不正当利益找他人代签或其他不可抗力、意外情况导致未签订劳动合同。

就劳动者而言，因录用通知书较于劳动合同而言很难将所有条款涵盖其中，在入职后应尽快通过公司人事或相关负责人签订更为详尽的劳动合同，对《劳动合同法》第十七条中所规定的必备条款具体内容进行明确。

就用人单位而言，合法用工是保障公司正常运转的重要课题，公司应完善劳动合同管理制度，及时与新员工签订书面劳动合同，明确双方权利义务，避免不必要的纠纷发生，构建和谐的劳资关系。

【检察官提醒】

在网络交友时，我们应当始终保持高度的警惕与理性，在交友过程中须谨慎甄别对方身份，可以通过视频通话、社交媒体检查及背景调查等多种方式验证其真实性。同时，对于对方提出的任何经济交易请求，都应保